



แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL OF
BUREAU OF SUPPORTING INDUSTRIES DEVELOPMENT,
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL PROMOTION

เบญจมาศ วรลักษณกุล
BENJAMAS WORALUKSANAKUL

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559



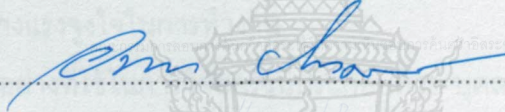
แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL OF
BUREAU OF SUPPORTING INDUSTRIES DEVELOPMENT,
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL PROMOTION

เบญจมาศ วรลักษณกุล
BENJAMAS WORALUKSANAKUL

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
ชื่อ นามสกุล นางสาวเบญจมาศ วรลักษณกุล
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

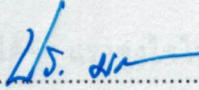

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร)


..... กรรมการ
(ดร.สุจิตรา ไชยชิตินธุ์)


..... กรรมการ
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับการค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนา อุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
ชื่อ สกุล	นางสาวเบญจมาศ วรลักษณกุล
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม รวมถึงศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย บุคลากรในสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำนวน 59 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าพารามิเตอร์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่า μ (มิว) ค่า σ (ซิกมา) และค่า p (ไ) (ไร)

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป เป็นข้าราชการ ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท และส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก

เมื่อทำการทดสอบตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการในการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นหลัก และสร้างนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถเห็นความก้าวหน้าในการทำงาน รวมไปถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่ผลของความผูกพันต่อองค์กรที่ดีต่อไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร



Independent Study Title	Motivation and Organizational Commitment of Personnel of Bureau of Supporting Industries Development, Department of Industrial Promotion
Name – Last name	Miss Benjamas Worarakkul.
Degree	Master of Business Administration
Major and Faculty	Management, Faculty of Business Administration
Academic year	2016

Abstract

The purpose of this research was to investigate the motivation of the personnel working in the Bureau of Supporting Industries Development, Department of Industrial Promotion, and to study the organizational commitment and the relationship between work motivations.

The sample used in this study consisted of 59 personnel in the Bureau of Supporting Industries Development, Department of Industrial Promotion. The author used Quantitative Approach by survey method using data collection by questionnaires. The collected data were analyzed by using the parameters: Percentage, μ , σ , and ρ .

When analyzing data from the questionnaires, it was found that most of respondents' data was male. The age range was 51 years and over. They were mostly government officials, most of whom had more than 26 years of work experience. Their salary ranged from 15,001 to 20,000 baht, and most of them were motivated by motivation factors in a high level. The motivation for supporting factors was moderate. The respondents' organizational commitment variables were at a high level.

When testing the motivation variables, it was found that the variables that positively correlated with organizational commitment were job characteristics, job responsibilities, career path in Policy and Administration, salaries and benefits, interpersonal relationship, and working environment.

The research concludes that the executives or supervisors need to learn how to motivate people to be satisfied in order to create motivation in the work of the personnel. Then they can effectively achieve the goals by focusing on creating a good working environment. Moreover, they need to create a policy on effective human resource management to enable the personnel to see the career path including individual responsibilities. This will lead to the satisfaction on personnel performance and the continuation of good organizational commitment.

Keywords: motivation, engagement



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดี จาก ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจและผลักดันให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับกำลังใจและได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากบุคลากรในสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ให้ความเอื้อเฟื้อข้อมูล และกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาศึกษาในครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ คอยประสานงานและช่วยเหลือตลอดงานวิจัย

สุดท้ายกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ผู้ที่มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้วิจัย ซึ่งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบคุณพี่ น้อง และเพื่อนทุกท่าน ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ทั้งหมดนี้ถือเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อผู้วิจัยที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุน จนประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้

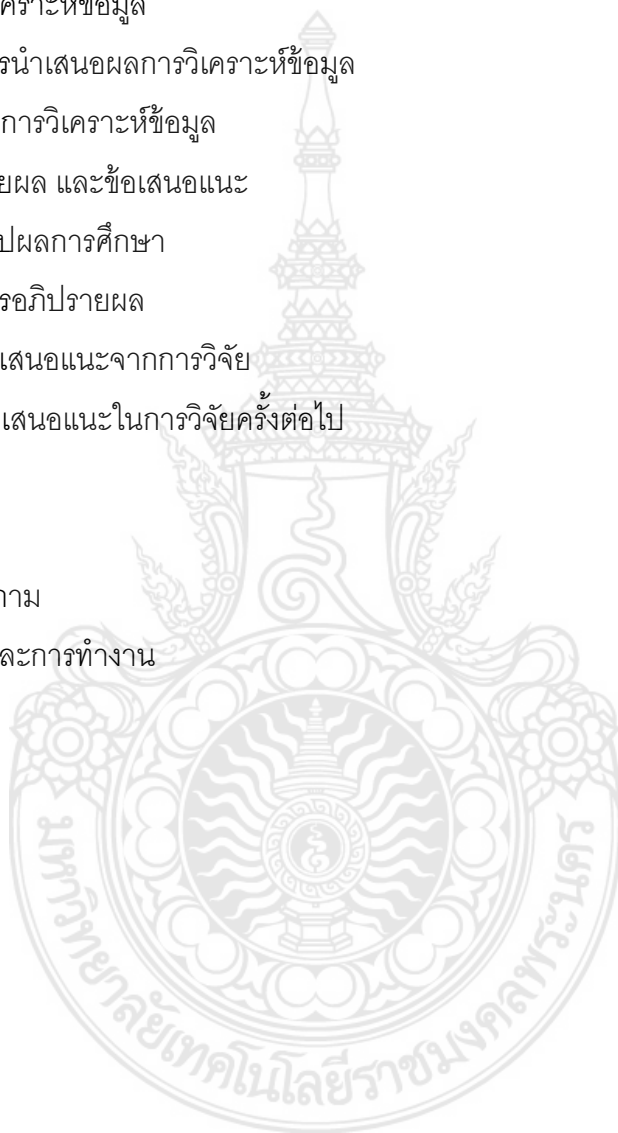
เบญจมาศ วรลักษณกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 สมมติฐานการวิจัย	5
1.6 นิยามเฉพาะศัพท์	5
1.7 กรอบแนวความคิด	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	16
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากร	34
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา	34
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
3.4 วิธีการดำเนินการเก็บข้อมูล	38
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
5. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	68
5.2 การอภิปรายผล	69
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	70
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	71
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	77
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	84



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	26
2.2	วิเคราะห์เครื่องมือหรือตัวแปรที่นิยมใช้	33
4.1	ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ	40
4.2	ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ	40
4.3	ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของบุคลากร	41
4.4	ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	41
4.5	ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเงินเดือน	42
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	43
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน	44
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้านความสำเร็จในงาน	45
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้าน การได้รับการยอมรับ	46
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้าน ลักษณะของงาน	47
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้าน ความรับผิดชอบในงาน	48
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้าน ความก้าวหน้าในงาน	49
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้าน นโยบายและการบริหาร	50
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้าน เงินเดือนและผลตอบแทน	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	52
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน	53
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้าน ความมั่นคงในงาน	54
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของความผูกพันต่อองค์การ	55
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกรายด้าน ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	56
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกรายด้าน ความผูกพันด้านความรู้สึก	57
4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกรายด้าน บรรทัดฐานทางสังคม	58
4.22 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันองค์การโดยรวม	59
4.23 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	60
4.24 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันด้านความรู้สึก	61
4.25 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	62
4.26 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนต่อความผูกพันองค์การโดยรวม	63
4.27 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	64
4.28 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนต่อความผูกพันด้านความรู้สึก	65
4.29 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	66

สารบัญภาพ

ภาพ

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ทั้งทางเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจและการเมือง อันเป็นผลมาจากการพัฒนาของการสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย โดยต้องอาศัยทรัพยากรบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากรการบริหารเหล่านี้ทรัพยากรด้าน “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารงานจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที้องค์กรจะได้มากกว่า งาน คือ ร่างกายและหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เต็มใจ ปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้นไป

การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้าง ความผูกพันในองค์กร ซึ่งผล ดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็น สิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุ ถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานประสิทธิผลโดยรวมของ องค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้าง ความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สตาพร ปิ่นเจริญ, 2547)

แรงจูงใจในการทำงานต่อองค์การเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์การต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และองค์การถูกตัดสิน คุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุก ๆ องค์การจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้ว อย่างเต็มที่ และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้นจะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้านให้กับองค์การ และปฏิบัติงานให้กับองค์การในระยะเวลา ยาวนานเท่าที่องค์การต้องการ ดังนั้นบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในหลาย ๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์การ เพื่อดำเนินการและปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การอยู่กับบุคลากรในองค์การว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด (พัชรินทร์ ฝิวนิล, 2556)

ความผูกพันต่อองค์การครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึง ถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและ ร่วมงานอยู่กับองค์การไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์การนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไป อย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์การ แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากร เกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากร เหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้น ลาออกจากองค์การไป ผลกระทบที่ตามมาคือทำให้งานที่ก่อให้เกิดความล่าช้า หยุดชะงัก ขาด ความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุม การที่องค์การมีอัตราการลาออก โอนย้ายของ บุคลากรสูงก็เป็นการสูญเสียภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของ ผู้สมัครที่มีต่อองค์การถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์การ (ปาริชาติ บัวเบ็ง, 2554)

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีภารกิจในการพัฒนา อุตสาหกรรมของประเทศด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SMEs ให้มีขีดความสามารถในการประกอบการที่เป็น เลิศ ซึ่งภารกิจดังกล่าวต้องอาศัยระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะการพัฒนา อุตสาหกรรมภายในประเทศเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไปสู่ความมั่นคง และยั่งยืน ซึ่งสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน เป็นหน่วยงานหนึ่ง ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมต่างๆ ด้วยระบบเทคโนโลยี เพื่อปรับปรุงและเพิ่ม

ประสิทธิภาพการผลิตให้แก่ผู้ประกอบการ จึงจำเป็นจะต้องมีรูปแบบการบริหารองค์การที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อนโยบายได้อย่างทันที่ ดังนั้น สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ได้มีการวางแผนทางในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในขึ้น โดยไม่ยึดติดกับการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และสามารถเลือกบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะกับภารกิจและนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน เพื่อที่จะได้ร่วมมือหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์การไว้ให้นานที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรในสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรหรือเนื้อหา

1.3.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในงาน
- การได้รับการยอมรับ
- ลักษณะของงาน
- ความรับผิดชอบในงาน
- ความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- นโยบายและการบริหารงาน
- เงินเดือนและผลตอบแทน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความมั่นคงในงาน

1.3.2.2 ตัวแปรตาม คือ

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
- ความผูกพันด้านความรู้สึก
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

ระยะเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม

พ.ศ. 2560 รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ประมาณ 3 เดือน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อันจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

1.5 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรภายในสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ โดยไม่รวมผู้อำนวยการสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน

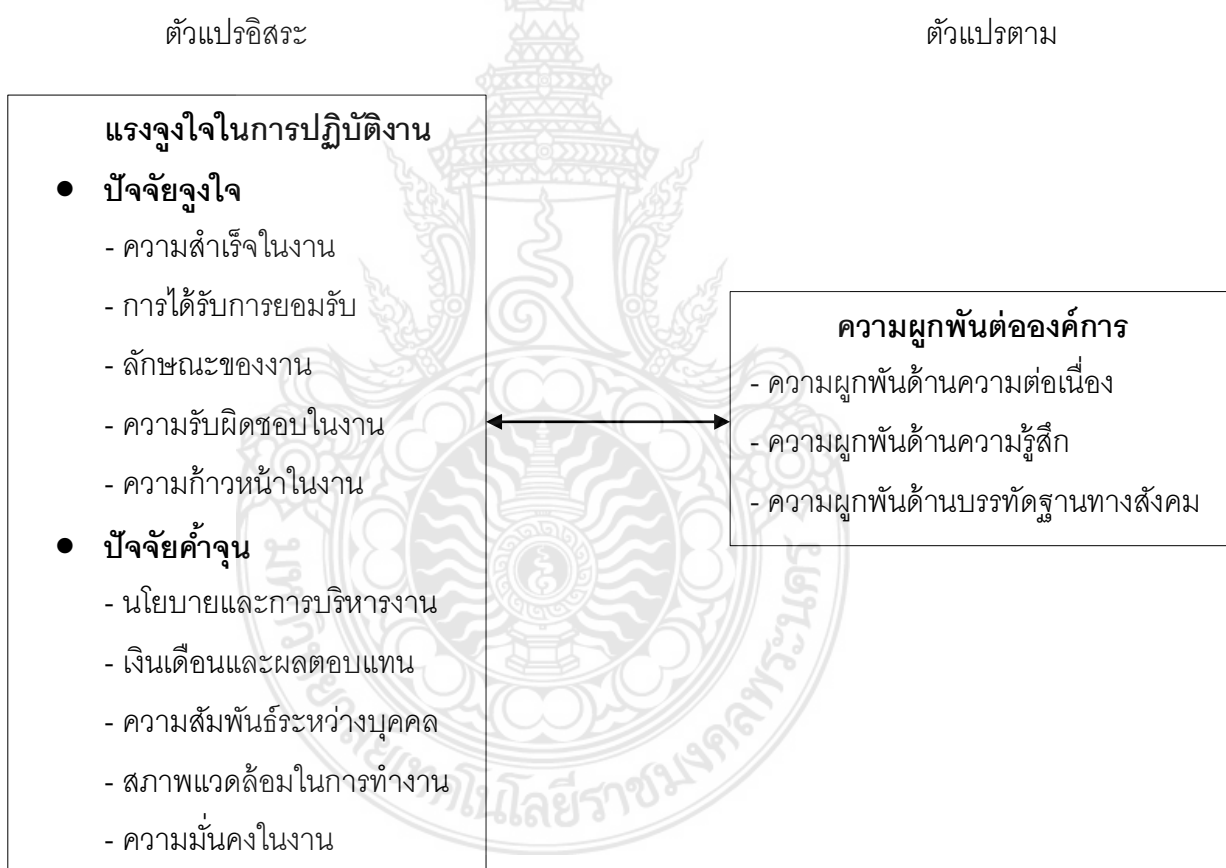
แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากร สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม หรือใ้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม แสดงพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่มีต่อองค์กรโดยมีการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ มีการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักพัฒนาอุตสาหกรรม สนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg's มาเป็นกรอบแนวคิดในส่วนตัวแปรอิสระ ส่วนทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer and Allen มาเป็นแนวทางในการศึกษาในส่วนตัวแปรตาม ดังนี้

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักพัฒนาอุตสาหกรรม
สนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

2.1.1. ความหมายของการจูงใจ

การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับ
มอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย นักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความหมายถึงแรงจูงใจ หรือ
การจูงใจไว้หลากหลายและใกล้เคียง ดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2546 : 72) แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายใน หรือกระบวนการที่
พลังงานทั้งหลายที่ชี้นำพฤติกรรม หรือการจูงใจซึ่งเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรม โดยที่
พลังของการจูงใจจะปรากฏขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นด้วยวิธีอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบ
ทำหรือไม่ชอบทำก็ตาม

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) ให้ความหมาย การจูงใจ ไว้ว่า เป็นกระบวนการต่างๆ
ของร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุ
จุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556 : 545) คำว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้นให้บุคคลแสดง
พฤติกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ล้มเลิกได้
ง่าย ๆ

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2558 : 14) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากภายนอก และภายในที่ช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงขับเคลื่อนหรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้นจูงใจให้ บุคลากรภายในองค์การเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์การ

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและแบ่ง ตามที่มาของแรงจูงใจ ดังนี้ (อ้างถึงใน ศิวีไล กุลทรัพย์ศุทรา. 2552 : 13)

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความ ต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการ สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มีดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจทางบวก (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ ร่างกายสามารถอยู่รอด ชดเชยสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความกระหาย ความหิว และการพักผ่อน เป็นต้น

1.1.2 แรงจูงใจในทางลบ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจใน การหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ หรือสิ่งที่จะเป็นอันตราย เช่น ความเสียใจ ความเจ็บปวด เป็นต้น

1.1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็น แรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้เกิดการสืบพันธุ์ เพื่อสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การมีชื่อเสียง การได้รับการยกย่องนับถือ ความก้าวหน้าใน ชีวิต แบ่งได้ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจาก ความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมี ความมุ่งมั่นหาความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว มีความทะเยอทะยาน ตั้งเป้าหมายสูง มีความ รับผิดชอบ

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) คือ แรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม โดยมีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือกับผู้อื่น มีความเมตตา โอบอ้อมอารี

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ แรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำ ชอบการมีอำนาจเหนือผู้อื่นทั่วไป โดยวิธีชอบธรรมและไม่ชอบธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เป็นสิ่งผลักดันภายในตัวบุคคล ที่รักและชอบในงานที่ทำว่ามีประโยชน์ โดยมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำเร็จในงานที่ทำจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังมากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เพื่อตอบสนองของสิ่งจูงใจดังกล่าว แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองแรงจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

2.1.3 ทฤษฎีจูงใจ – คำจูนของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Frederick Herzberg)

Herzberg (อ้างถึงใน ศศิมาศ หอมบุญมา. 2558 : 18 – 19) แนวคิดของเฟรดเดอริค เฮิร์ทซ์เบิร์ก หรือที่เรียกกันว่า Herzberg 's Motivation – Hygiene Theory พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์สามารถสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยสองด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีสามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้า การยกย่องนี้

อาจอยู่ในรูปการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่จบจนจบได้โดยเพียงลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้นได้รับเลื่อนขั้นและมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การ และยังหมายถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ๆที่เชื่อก่อนวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation; Supervisor) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อ การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอนำลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation; Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี

6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลมีเกียรติและศักดิ์ศรีในหน้าที่ของตน

7. นโยบายการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการนอนรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

10. ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน

กล่าวโดยสรุปว่าทั้งสองปัจจัยเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ คือ สิ่งจูงใจที่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุน คือ ตัวป้องกันความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

2.1.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

วิเชียร วิทย์อุดม (2558 : 13-2 – 13-4) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ไว้ว่า พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ และแรงจูงใจเหล่านี้ก็มีลักษณะที่แตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่าแรงจูงใจเหล่านี้ก็มีลักษณะที่แตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะได้ทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการของพนักงานในองค์กรว่ามีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้เรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาใช้อธิบายให้เห็นว่าตัวของมนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่างของความต้องการและความ

ต้องการที่จะมาตอบสนองความต้องการอันนั้น ผู้ตั้งทฤษฎีนี้คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ กล่าวว่าความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจและความต้องการของคนมีข้อสังเกตได้ดังนี้

1. คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในอย่างอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำให้พฤติกรรมสนองความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นนำไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นและความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เสนอความคิดเห็นว่าคนถูกจูงใจโดยความต้องการหลายอย่าง และความต้องการเหล่านั้นเป็นไปตามลำดับขั้น ความต้องการขั้นสูงไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพอใจได้ จนกระทั่งได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน มาสโลว์ได้กำหนดว่ามี 5 ขั้นตอนของลำดับความต้องการของการจูงใจ โดยเรียงจากลำดับต่ำกว่าไปหาลำดับที่สูงกว่า ซึ่งเมื่อใดความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจแล้วมนุษย์ก็จะเขยิบไปมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้น

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิตอันได้แก่ ความต้องการปัจจัยที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security of Safety Needs) ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตรายเพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคม ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ หวังที่จะให้ได้รับการยอมรับความรัก ความเป็นมิตร ความรู้สึกมีพรรคพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และอยู่ด้วยกัน ความต้องการที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ จะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองต่อความต้องการของตน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตน และรู้สึกว่าตนเองมีค่าให้คนอื่นน่ายกย่อง ให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตนและต้องการความมีชื่อเสียงดีเด่นในสังคม ต้องการให้ตนดีเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงยิ่งขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดนึกฝันที่อยากจะประสบความสำเร็จ เป็นความประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือความปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการอาจจะไปไม่ถึง จุดมุ่งหมายในชีวิตก็เป็นได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ

สรุป คือความต้องการของมนุษย์จะเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น และจะไม่มีการข้ามขั้น ถ้าขั้นพื้นฐานไม่ได้รับการตอบสนอง ลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองในแต่ละขั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้หมดสิ้นไปได้ เพราะคนเรามีความต้องการเรื่อยๆ ไป แต่ต้องได้รับบ้างเพื่อจะได้เป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการระดับที่สูงขึ้นไปในลำดับขั้นต่อไป

2.1.5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแม็คเคิลแลนด์ (McClelland's acquired Needs Theory)

McClelland's Learned Needs Theory (อ้างใน สมยศ นาวิกาน. 2540) หรือทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ โดยทฤษฎีนี้ถูกกำหนดขึ้นโดย เดวิด ซี แม็คเคิลแลนด์ (David C. McClelland) สรุปได้ว่าแรงจูงใจมนุษย์มี 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนหรือให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ มีความรู้สึกมีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จ และเมื่อไม่ประสบความสำเร็จก็มีความรู้สึกวิตกกังวล

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ให้สังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกัน สัมพันธภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนามีอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูงสุด จะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขัน โดยพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจ

โดยที่ แม็คเคิลแลนด์ เชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่นๆ ผู้ที่จะประสบความสำเร็จนั้นมักจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับที่สูง จากทฤษฎีแรงจูงใจของแม็คเคิลแลนด์ ได้สรุปลักษณะบุคลิกของผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแต่ละประเภท ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่ชอบทำสิ่งที่ยากและซับซ้อน ติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนานโดยไม่เบื่อ พฤติกรรมที่แสดงออกประกอบด้วย การชอบทำสิ่งที่ท้าทาย การชอบแข่งขัน การต้องการได้รับชัยชนะ มีความทะเยอทะยาน มีความต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เด่นชัดและแน่นอน เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์ในตัวเอง เป็นผู้ทำงานมีระเบียบแบบแผน เป็นผู้ที่มีความคาดหวังสูง มีความมานะพยายามในการเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ เพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายได้

2. ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ ผู้ที่มีความต้องการอำนาจสูงสุด จะถูกจูงใจเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและสันนิษฐานได้ว่าเป็นคนที่จะสามารถรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ คนพวกนี้มักจะแสวงหาความก้าวหน้าและมีความรับผิดชอบอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความก้าวหน้า ผู้จัดการที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายในสถานการณ์ของการแข่งขันและมีความสุขในการทำหน้าที่เป็นคนตัดสินใจ

3. พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ผู้ที่มีความต้องการให้มาซึ่งความมีมิตรสัมพันธ์สูง ชอบทำงานเป็นกลุ่ม ทำงานเป็นทีม มีความเห็นอกเห็นใจกันในหมู่คณะเพื่อนร่วมงาน ไม่ทอดทิ้งคนอื่นเพื่อเอาตัวรอด รักษาความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอคงเส้นคงวา พฤติกรรมต่างๆ อย่างอยู่บนรากฐานแห่งความมีมิตรภาพและไม่ตรี

ทฤษฎีของ McClelland ไม่ได้สรุปแน่ชัดว่าพฤติกรรมมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายๆปัจจัยที่มีผลก่อให้เกิดพฤติกรรม ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป (สมยศ นาวิการ, 2540)

สรุปได้ว่า บุคคลที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีแรงจูงใจ ซึ่งแต่ละบุคคลนั้นมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไป ไม่สามารถระบุได้ว่าความต้องการใดมีแรงจูงใจมากกว่าหรือน้อยกว่า

2.1.6 ทฤษฎีความเสมอค่าของการจูงใจ (Equity Theory of Motivation)

ทฤษฎีความเสมอค่าของการจูงใจ เป็นผลงานวิจัยของ J. Stacy Adams (อ้างใน ชาลิสสา สุคนธพงศ์, 2553 : 31 - 32) ที่ได้พัฒนาทฤษฎีความเสมอค่าของการจูงใจขึ้นจากแนวความคิดที่ว่า การจูงใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลในองค์กรได้รับรู้ถึงระดับความเสมอภาคในสภาพการทำงานของตนเอง ซึ่งเขาพบว่าความไม่เสมอค่าที่รับรู้ได้สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเขาได้พบอีกว่าเมื่อแต่ละคนเชื่อว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมเมื่อเกิดการเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลนั้นๆ ก็จะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานใหม่ดังต่อไปนี้เพื่อแก้ไขถึงความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้น

1. เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ใช้ในการทำงาน หากพวกเขาเชื่อว่าตนได้รับค่าตอบแทนน้อยเกินไป พวกเขาก็จะทำงานน้อยลง เอาใจใส่งานน้อยลง แต่หากพวกเขาเชื่อว่าตนได้รับค่าตอบแทนมากกว่าเพื่อนร่วมงาน พวกเขาจะเพิ่มปริมาณผลงานให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับมากกว่าคนอื่น

2. เปลี่ยนแปลงผลที่ได้รับจากการทำงานเพื่อให้รู้สึกเท่าเทียม โดยมีการเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างขึ้นหรือปรับสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

3. พยายามหาจุดเปรียบเทียบกับคนอื่นเพื่อลดความไม่เท่าเทียมกัน เช่น ได้รับการยกย่องจากองค์กรแม้จะไม่รับกับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับคนอื่นหรือได้รับสิทธิพิเศษบางอย่างแม้ว่าจะได้รับการขึ้นค่าจ้างน้อยกว่าคนอื่น

4. พยายามหาเหตุผลประกอบอย่างอื่นเพื่อหักล้างความไม่เท่าเทียม หากหาเหตุผลได้ก็ยังคงทำงานต่อไป หากหาไม่ได้ก็ดำเนินการในขั้นต่อไป

5. หนีออกจากสถานการณ์ที่ไม่เท่าเทียมนั้น คนที่รู้สึกว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมในการทำงาน อาจตัดสินใจขอย้ายหน่วยงาน ขอเปลี่ยนสถานที่ทำงานและลาออกจากงานไปทำที่อื่น

จากที่กล่าวมาอาจจะสรุปได้ว่า ทฤษฎีความเสมอภาคเป็นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน โดยมีพื้นฐานทั่วไปว่า บุคคลจะมีความพอใจมากที่สุดกับการทำงานในอาชีพของเขาและมีแรงจูงใจสูงสุดในการทำงานก็ต่อเมื่อเขาคิดว่าได้รับผลคุ้มค่าจากการทำงานและได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งอาศัยการเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นๆ โดยพิจารณาเปรียบเทียบจากปัจจัยที่ใส่เข้าไปกับผลที่ได้รับออกมาว่าคุ้มค่ากันหรือไม่อย่างไร และนำมาเปรียบเทียบกับคุณค่าความเท่ากันกับบุคคลอื่นๆ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้คนภายในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรยิ่งถ้ามีความผูกพันสูงจะส่งผลองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

อวยพร ประพฤติธรรม (2537) ให้คำนิยามของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ มุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยไม่ได้คิดที่จะทิ้งองค์กร ซึ่งความหมายและคำนิยามที่ได้ให้ไว้สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) คือ การแสดงออกถึงความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ ความรู้สึกที่มององค์การและสมาชิกภายในองค์การคนอื่น ๆ เป็นเสมือนพี่น้องครอบครัวเดียวกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน มีความต้องการที่จะคงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การเดียวกันนี้ไว้ เพื่อช่วยให้จุดมุ่งหมายนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จิราวัฒน์ ศรีเจริญ (2546) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ จะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ

สายธาร ทองอร่าม (2550) กล่าวถึงความผูกพัน ต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความสัมพันธ์ที่ดีในด้านบวกที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในแง่ของความรู้สึกและทัศนคติ พฤติกรรมค่านิยมที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การ อยู่กับองค์การตลอดไปไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น จึงช่วยให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์การที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ที่สมาชิกในองค์การแสดงถึงความมุ่งมั่น เสียสละและทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การให้จุดมุ่งหมายนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันกับองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สามารถช่วยให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เพราะพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การในระดับสูงจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การในระดับที่ต่ำ อีกทั้งยังสามารถใช้วัดประสิทธิภาพขององค์การได้อีกด้วย หากองค์การประสบปัญหาการลาออกจากงานหรือการทำงานได้อย่างไม่เต็มที่ ก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การ

ในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านเวลา ที่จะใช้ในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ เป็นต้น รวมทั้งมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร เนื่องจากขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันและที่สำคัญ คือ การสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (เด่นพงษ์ พลละคร, 2531)

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ชัลลวนา สะธานี, 2550) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้นและความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ กล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดี เหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น และผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะแสดงความเฉื่อยชาหรือการขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำหรือไม่ค่อยขาดงาน ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักพบว่าจะขาดงานเป็นประจำ

2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการลาออกมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า

3. การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรน่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนไปสู่ความพยายามและอาจมีผลเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรมาก ถ้าผู้บริหารสามารถทำให้นุคลากรสามารถมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะสามารถลดการลาออกของพนักงานภายในองค์กรได้ ทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรไม่เกิดการสูญเสียหรือติดขัดในด้านต่างๆ

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. แนวคิด Meyer and Allen (1977)

Meyer and Allen (1977 อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550) กล่าวว่าความรู้สึกที่สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่

บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะอุทิศตนและทุ่มเทแรงกายให้กับองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

2. แนวคิด Steers (1977)

Steers (1977 อ้างถึงใน ศุทธิพร จิตต์เที่ยง, 2554) พฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือที่สอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การว่าเป็นสิ่งที่รับได้แล้วจะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางนั้น บุคคลจะประเมินและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำพาไปสู่ความสำเร็จได้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็น

เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

การที่จะทำให้บุคลากรในองค์การนำเอาความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการทำงาน ทุ่มเทแรงกายและใจอย่างเต็มที่นั้น จะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจด้วยความรักและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การช่วยผลักดันให้บุคลากรเต็มใจ อุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การเจริญก้าวหน้า มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์การต่อไป

3. แนวคิด Porter (1983)

Porter (1983 อ้างใน สุภัญญา จันทรมณี, 2557) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรและเป้าหมายขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นที่ยอมรับได้ ก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยและยอมรับกับจุดมุ่งหมายขององค์การ บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะสามารถนำบุคคลนั้นๆ มุ่งสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าได้อยู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง การแสดงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานที่ดีซึ่งจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ ความคงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ มีความคิดเสมอว่างานคือ วิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ จึงส่งผลให้มีผลงานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเห็นบุคคลอื่นๆ เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดีที่ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่ย้ายหรือทำการเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่ย้ายไปไหนเป็นการแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจ หรือการปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสรภาพทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นความตั้งใจและปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรือวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

สรุปแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ถ้าความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อองค์กรสูงมากเท่าไรความเป็นไปได้ที่จะลาออกก็น้อย แต่ถ้าความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อองค์กรน้อยความเป็นไปได้ที่จะลาออกก็มีมากเช่นกัน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุวรรณ รักษาวงศ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา และเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในมิติด้านงานของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 100 คน ผลการศึกษา ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ส่วนมากมีสถานภาพโสด และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง ระดับ 4 และระดับ 5 มีอายุราชการ 1 - 5 ปี ผลการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับความผูกพันมาก โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรลำดับสูงสุด คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ส่วนอีก 4 ด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรมากตามลำดับคือ ความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความความก้าวหน้าในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านงานที่ทำหาย ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงานโดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กัลยา ยศคำเลื่อง (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและวิเคราะห์นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ

ชาลิสสา สุขคนธพงศ์ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 132 คน ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนผลของการเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าภาพรวมและรายได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

วรรณภา อวารณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการรัฐสภา ระดับความผูกพันต่อองค์การ และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความมั่นคงในงาน ด้าน

ความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบต่อในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับ

สัญญา จันทรมณี (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด โดยวิธีสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.13 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.14 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.17 และพบว่า บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 2.1 สั้งเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
จารุวรรณ รัชชาวงศ์ (2549)	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติ t-test, F-test, Anova	ข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน 100 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการของ Taro Yamane	แบบสอบถามแบบคำถามปลายปิดและปลายเปิด (Closed-end Questionnaire)	ปัจจัยส่วนบุคคล - เพศ, อายุ, สถานภาพ การสมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาการทำงาน, ระดับตำแหน่ง	- ผลการศึกษา ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนมากมีสถานภาพโสด และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง ระดับ 4 และระดับ 5 มีอายุราชการ 1-5 ปี - ด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับความผูกพันมาก

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
อรุณรัตน์ อิมรัง (2550)	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติ t-test, F-test , Anova	พนักงานในองค์การบริหารตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จำนวน 247 คน การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ	แบบสอบถาม (Questionnaire)	คุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน - ระดับการศึกษา, ประเภทพนักงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 8 ด้าน
กัลยา ยศคำเลื่อง (2553)	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติ t-test, F-test, Anova, Multiple Regression Analysis	พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำนวน 381 คน การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ	แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์ (Focus Group Discussion)	ปัจจัยส่วนบุคคล - เพศ, อายุ, สถานภาพ, การศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงาน, รายได้, ที่อยู่, จำนวนสมาชิก, เวลาปฏิบัติงานต่อวัน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ชาลิสา สุคนธ์พงศ์ (2553)	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติ t-test, F-test, Anova, Multiple Regression Analysis	พนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 132 คน การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ	แบบสอบถาม (Questionnaire)	- เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, สถานภาพ, ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน, อายุงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
วรรณภา อารวรรณ์ (2556)	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติ t-test, F-test , Anova	ข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้	แบบสอบถาม (Questionnaire)	ปัจจัยจูงใจ - ความสำเร็จในงาน, การได้รับการยอมรับ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบในงาน, ความก้าวหน้าในงาน	- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
		หลักการของ Taro Yamane		ปัจจัยค้ำจุน - นโยบายและการบริหารงาน, เงินเดือนและผลตอบแทน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความมั่นคงในงาน, เทคนิคการควบคุมดูแล	- ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง - ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
สุกัญญา จันทรมณี (2559)	การวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้สถิติ t-test, F-test, Anova	พนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการของ Taro Yamane	วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire)	<p>ปัจจัยส่วนบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพศ อายุ ระดับการศึกษา <p>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</p> <p>ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>ปัจจัยจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า 	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.13 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.14 - ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.17

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
<p>สุกัญญา จันทรมณี (2559) (ต่อ)</p>				<p>ปัจจัยค่าจูน</p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม - ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน - ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม	เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
สุกัญญา จันทรมณี (2559) (ต่อ)				การติดต่อสื่อสาร สวัสดิการและ ประโยชน์อื่นๆ องค์กรและ การจัดการ และ คุณลักษณะ	

ตาราง 2.2 วิเคราะห์เครื่องมือหรือตัวแปรที่นิยมใช้

ผู้วิจัย / นักวิชาการ	ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ				ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร		
	ทฤษฎีจูงใจ – คำจูงใจของเฮิร์ช เบอร์ก	ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการ ของมาสโลว์	ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของ แม็คเคิลแลนด์	ทฤษฎี ความเสมอค่า ของการจูงใจ	แนวคิด Meyer and Allen	แนวคิด Steers	แนวคิด Porter
จารุวรรณ รักษาวงศ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
อรุณรัตน์ อิมรัง	✓	✓					
กัลยา ยศคำเลื่อง	✓	✓		✓			
ชาลิสสา สุคนธ์พงศ์	✓	✓	✓	✓			
วรรณภา อวารณ์	✓	✓	✓			✓	
สุกัญญา จันทร์มณี	✓	✓	✓				✓

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยหลายท่าน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการดำเนินการเก็บข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรภายในสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน จำนวน 59 คน (อ้างอิงจาก กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ณ เดือนมกราคม 2560) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน)
- แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ

- ความสำเร็จในงาน
- การได้รับการยอมรับ
- ลักษณะของงาน
- ความรับผิดชอบในงาน
- ความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน

- นโยบายและการบริหารงาน
- เงินเดือนและผลตอบแทน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

- ความผูกพันต่อองค์การ
- ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
- ความผูกพันด้านความรู้สึก
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีทั้งหมด 50 ข้อ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Question) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน จำนวน 18 ข้อ และปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Question) จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Question) เป็นแบบสอบถามที่ใช้วิธีการวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีรายละเอียดการให้คะแนนดังนี้

1 คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2 คะแนน	หมายถึง	น้อยหรือไม่เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลางหรือไม่แน่ใจ
4 คะแนน	หมายถึง	มากหรือเห็นด้วย
5 คะแนน	หมายถึง	มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มักใช้ค่าเฉลี่ย เป็นตัวสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด โดยมีการจัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงตามแนวทางของ Best W. John. (1987 อ้างถึงใน ลือเดช ปิตุพงศ์, 2553) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงาน / ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงาน / ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงาน / ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงาน / ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการทำงาน / ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2545)

คะแนน 0.00-0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่สุด
คะแนน 0.21-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
คะแนน 0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
คะแนน 0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับมาก
คะแนนตั้งแต่ 0.81 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

3.3.1 การสร้างแบบสอบถามในการวิจัย

- ศึกษาความหมาย หลักการ วัตถุประสงค์ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระ
- สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งครอบคลุมทั้งตัวแปรและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนด
- นำแบบสอบถามที่สร้าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และแนะนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข
- ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้

3.3.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรงและการหาความเชื่อมั่น ดังนี้

วิธีความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละหัวข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดสอบ (Pre-test) ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ก่อนเก็บข้อมูลจริง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับค่าความเชื่อมั่น

ไม่น้อยกว่า 0.7 (วรรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์, 2557 : 24) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจคือ 0.942 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กรคือ 0.933

3.4 วิธีการดำเนินการเก็บข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ มาใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรภายในสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง (Self – Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้ามาจากหนังสือ เอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าพารามิเตอร์ ดังนี้

1. หาค่าร้อยละ (Percentage)
2. หาค่า μ (มีว)
3. หาค่า σ (ซิกมา)
4. หาค่า p (ไร)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักพัฒนาอุตสาหกรรม
สนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจารณ์
ข้อมูล ดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมประมวลผลการวิจัยทางสถิติ ซึ่งในการนำเสนอ
การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการ
วิเคราะห์และดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 59 คน เมื่อ
จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือน โดยการหา
ค่าความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 4.1 ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ

(N=59)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	31	52.50
หญิง	28	47.50
รวม	59	100

จากตาราง 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

ตาราง 4.2 ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ

(N=59)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 25 ปี	1	1.70
26 - 30 ปี	13	22.00
31 - 35 ปี	6	10.20
36 - 40 ปี	9	15.30
41 - 45 ปี	6	10.20
46 - 50 ปี	6	10.20
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	19	32.20
รวม	59	100

จากตาราง 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.20 รองลงมาคือ อายุ 26 - 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 อายุ 31 - 35 ปี อายุ 41 - 45 ปี และอายุ 46 - 50

ปี มีจำนวน 6 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และอายุ 20 - 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตาราง 4.3 ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทของบุคลากร

(N=59)

ประเภทของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	37	62.70
พนักงานราชการ	10	16.90
ลูกจ้างประจำ	12	20.30
รวม	59	100

จากตาราง 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และพนักงานราชการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90

ตาราง 4.4 ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(N=59)

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	17	28.80
6 – 10 ปี	8	13.60
11 – 15 ปี	6	10.20
16 – 20 ปี	5	8.50
21 – 25 ปี	4	6.80
26 ปีขึ้นไป	19	32.20
รวม	59	100

จากตาราง 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และประสบการณ์ในการทำงาน 21 – 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80

ตาราง 4.5 ความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเงินเดือน

(N=59)

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2	3.40
15,001 – 20,000 บาท	20	33.90
20,001 – 25,000 บาท	11	18.60
25,001 – 30,000 บาท	4	6.80
30,001 – 35,000 บาท	7	11.90
35,000 บาท ขึ้นไป	15	25.40
รวม	59	100

จากตาราง 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองลงมาคือ เงินเดือน 35,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 เงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 เงินเดือน 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 เงินเดือน 25,001 - 30,000 บาทจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40

4.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็นรายด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกเป็นรายด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยง ปราบกฎผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัย	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
ด้านปัจจัยจูงใจ				
ความสำเร็จในงาน	4.22	0.48	มาก	2
การได้รับการยอมรับ	3.90	0.66	มาก	3
ลักษณะของงาน	3.74	0.65	มาก	4
ความรับผิดชอบในงาน	4.30	0.52	มาก	1
ความก้าวหน้าในงาน	3.42	0.82	มาก	5
รวม	3.90	0.42	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.22 ในส่วนของด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานและด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.90, 3.74 และ 3.42 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัย	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
ด้านปัจจัยค้ำจุน				
นโยบายและการบริหารงาน	3.53	0.65	มาก	4
เงินเดือนและผลตอบแทน	3.28	0.75	ปานกลาง	5
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.99	0.59	มาก	3
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.08	0.62	มาก	1
ความมั่นคงในงาน	4.02	0.51	มาก	2
รวม	3.11	0.84	ปานกลาง	

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.11 โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.08 ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.02, 3.99 และ 3.53 ตามลำดับ และสุดท้ายคือด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.28

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย	4.25	0.58	มาก	2
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ของท่านในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จ	4.17	0.59	มาก	3
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.32	0.63	มาก	1
4. ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	4.14	0.60	มาก	4
รวม	4.22	0.48	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 (ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.32 ลำดับรองลงมาคือ หัวข้อที่ 1 (ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย) มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 ส่วนหัวข้อที่ 4 (ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.74	มาก	2
2. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.05	0.73	มาก	1
3. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.81	0.86	มาก	3
4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอจากผู้บังคับบัญชา	3.81	0.86	มาก	4
รวม	3.90	0.66	มาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้านการได้รับการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกด้านมีระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 (ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.05 ลำดับรองลงมาคือ หัวข้อที่ 1 (ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน) มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 ส่วนหัวข้อที่ 3 (ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา) และข้อที่ 4 (ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอจากผู้บังคับบัญชา) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน คือ 3.81

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.92	0.68	มาก	1
2. งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	3.66	0.71	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	3.64	0.92	มาก	3
รวม	3.74	0.65	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.74 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกด้านมีระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 (ท่านพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.92 ลำดับรองลงมาคือ หัวข้อที่ 2 (งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน) มีคะแนนเฉลี่ย 3.66 ส่วนหัวข้อที่ 3 (หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.64

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้าน
ความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ใน การปฏิบัติงาน	4.29	0.65	มาก	4
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.31	0.53	มาก	3
3. ท่านยินดีที่จะแก้ไขปรับปรุงงาน เมื่อพบข้อบกพร่อง	4.36	0.66	มาก	1
4. ท่านเสียสละเวลาหากมีงานที่ต้อง ปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดี ให้ความร่วมมือ	4.31	0.73	มาก	2
รวม	4.31	0.52	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้านความ
รับผิดชอบในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า
ทุกด้านมีระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 (ท่านยินดีที่จะแก้ไข
ปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.36 ลำดับรองลงมาคือ หัวข้อที่ 2 (ท่าน
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด) และข้อที่ 4 (ท่านเสียสละเวลาหากมีงานที่
ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมือ) มีคะแนนเฉลี่ย 4.31 เท่ากัน ส่วนหัวข้อที่ 1
(ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 4.29

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้าน
ความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น	3.46	0.82	มาก	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.66	0.86	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.15	1.13	ปานกลาง	3
รวม	3.42	0.82	ปานกลาง	

จากตาราง 4.12 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกรายด้านความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 (ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.66 ลำดับรองลงมา คือ หัวข้อที่ 1 (ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น) มีคะแนนเฉลี่ย 3.46 ส่วนหัวข้อที่ 3 (ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.15 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้านนโยบาย และการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.68	0.78	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.42	0.70	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานของท่านจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.49	0.80	ปานกลาง	2
รวม	3.53	0.65	มาก	

จากตาราง 4.13 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้านนโยบาย และการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.53 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 (หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงาน) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.68 ลำดับรองลงมาคือ หัวข้อที่ 3 (หน่วยงานของท่านจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ) มีคะแนนเฉลี่ย 3.49 ส่วนหัวข้อที่ 2 (หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.42

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกรายด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.32	0.86	ปานกลาง	1
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนจากสำนักของท่าน เช่น ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม	3.24	0.95	ปานกลาง	3
3. ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับการปรับเพิ่มในแต่ละครั้ง	3.29	0.83	ปานกลาง	2
รวม	3.28	0.75	ปานกลาง	

จากตาราง 4.14 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกรายด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.28 เมื่อพิจารณารายหัวข้อพบว่า ทุกด้านมีระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 (เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.32 ลำดับรองลงมาคือ หัวข้อที่ 3 (ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับการปรับเพิ่มในแต่ละครั้ง) มีคะแนนเฉลี่ย 3.29 ส่วนหัวข้อที่ 2 (สวัสดิการที่ท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนจากสำนักของท่าน เช่น ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.24

ตาราง 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความ ใกล้ชิดสนิทสนมกันอย่างมาก	3.92	0.82	มาก	5
2. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับ ข้าราชการและบุคคลต่างๆ ภายใน สำนักฯ โดยได้รับความร่วมมือ เป็นอย่างดี	3.97	0.74	มาก	4
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างดี	4.00	0.64	มาก	2
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดี	4.17	0.72	มาก	1
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือและ คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอยู่ เสมอ	3.98	0.73	มาก	3
6. ท่านได้รับความช่วยเหลือและ คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ	3.88	0.75	มาก	6
รวม	3.99	0.59	มาก	

จากตาราง 4.15 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่าทุกด้านมีระดับมากที่สุดทั้งหมด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 (ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดี) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.17 ลำดับรองลงมาคือหัวข้อที่ 3 (ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างดี) มีคะแนนเฉลี่ย 4.00

ส่วนหัวข้อที่ 5 (ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษา) หัวข้อที่ 2 (ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับข้าราชการและบุคคลต่าง ๆ ภายในสำนักฯ โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี) หัวข้อที่ 1 (ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันอย่างมาก) และหัวข้อที่ 6 (ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ) มีคะแนนเฉลี่ย คือ 3.98, 3.97, 3.92 และ 3.88 ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. วัสดุอุปกรณ์สำนักงานและเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสมสะดวกในการนำมาใช้งาน	3.93	0.74	มาก	3
2. สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.14	0.66	มาก	2
3. บริเวณสถานที่จอดรถสะดวกปลอดภัย และมีเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่	4.17	0.72	มาก	1
รวม	4.07	0.62	มาก	

จากตาราง 4.16 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกด้านมีระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 (บริเวณสถานที่จอดรถสะดวก ปลอดภัย และมีเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.17 ลำดับ

รองลงมาคือ หัวข้อที่ 2 (สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน) มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 ส่วนหัวข้อที่ 1 (วัสดุอุปกรณ์สำนักงานและเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและเหมาะสม สะดวกในการนำมาใช้งาน) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.93

ตาราง 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้าน
ความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับเหมาะสม	4.05	0.60	มาก	2
2. สำนักของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้ง ต่อบุคคลภายในและภายนอก	4.12	0.59	มาก	1
3. ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง	3.88	0.81	มาก	3
รวม	4.02	0.51	มาก	

จากตาราง 4.17 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกรายด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกด้านมีระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 (สำนักของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งต่อบุคคลภายในและภายนอก) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.12 ลำดับรองลงมาคือ หัวข้อที่ 1 (หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ) มีคะแนนเฉลี่ย 4.05 ส่วนหัวข้อที่ 3 (ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.88

4.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัย	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
ด้านความผูกพันต่อองค์การ				
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.76	0.79	มาก	3
ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.92	0.77	มาก	2
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.96	0.78	มาก	1
รวม	3.88	0.70	มาก	

จากตาราง 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.88 โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือความผูกพันด้านความรู้สึกรักอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.76

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านไม่อยากจะย้ายไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะมีโอกาส	3.63	0.80	มาก	3
2. ท่านรู้สึกท้อม่ต่อการทำงาน และจะอยู่ที่สำนักงานนี้ไปตลอด	3.78	0.81	มาก	2
3. ท่านตั้งใจจะทำงาน กับสำนัก จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.88	0.98	มาก	1
รวม	3.67	0.79	มาก	

จากตาราง 4.19 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.67 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกด้านมีระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 (ท่านตั้งใจจะทำงานกับสำนักจนกว่าจะเกษียณอายุ) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.88 ลำดับรองลงมาคือ หัวข้อที่ 2 (ท่านรู้สึกท้อม่ต่อการทำงาน และจะอยู่ที่สำนักงานนี้ไปตลอด) มีคะแนนเฉลี่ย 3.78 ส่วนหัวข้อที่ 1 (ท่านไม่อยากจะย้ายไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะมีโอกาส) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.63

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้านความผูกพันด้านความรู้สึก

ความผูกพันด้านความรู้สึก	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะ เสียสละและอุทิศตนให้กับสำนักนี้	3.93	0.87	มาก	2
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็น ส่วนหนึ่งของสำนักนี้	4.02	0.82	มาก	1
3. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของสำนัก ก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.80	0.89	มาก	3
รวม	3.92	0.77	มาก	

จากตาราง 4.20 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกด้านมีระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 (ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสำนักนี้) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.02 ลำดับรองลงมาคือ หัวข้อที่ 1 (ท่านรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับสำนักนี้) มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 ส่วนหัวข้อที่ 3 (ท่านรู้สึกว่าปัญหาของสำนักก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.80

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้านความผูกพัน
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออก จากสำนักในตอนนี้ เพราะท่านมี ความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	1.07	มาก	3
2. ท่านยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณ ของสำนักด้วยการทำทุกอย่าง เพื่อให้สำนักก้าวหน้า	4.03	0.83	มาก	2
3. สำนักนี้ควรที่จะได้รับ ความจงรักภักดีจากท่าน	4.09	0.76	มาก	1
รวม	3.96	0.78	มาก	

จากตาราง 4.21 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกด้านมีระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 (สำนักนี้ควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.09 ลำดับรองลงมาคือ หัวข้อที่ 2 (ท่านยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณของสำนักด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้สำนักก้าวหน้า) มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 ส่วนหัวข้อที่ 1 (ท่านไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกจากสำนักในตอนนี้ เพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน) มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.76

4.2.4 การทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน) และปัจจัยค้ำจุน (นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน) ต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 4.22 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม		
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ความสำเร็จในงาน	0.19	0.14	น้อยมาก
การได้รับการยอมรับ	0.11	0.40	น้อยมาก
ลักษณะของงาน	0.28	0.03*	น้อย
ความรับผิดชอบในงาน	0.41	0.00*	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	0.36	0.01*	น้อย

* P<0.05

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับน้อยมาก ในส่วนของด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับน้อย และสุดท้ายด้านความรับผิดชอบในงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ตาราง 4.23 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง		
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ความสำเร็จในงาน	0.13	0.33	น้อยมาก
การได้รับการยอมรับ	0.07	0.60	น้อยมาก
ลักษณะของงาน	0.38	0.00*	น้อย
ความรับผิดชอบในงาน	0.37	0.00*	น้อย
ความก้าวหน้าในงาน	0.29	0.08	น้อย

* $P < 0.05$

จากตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับน้อยมาก ในส่วนของด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงานมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับน้อย

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

ตาราง 4.24 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันด้านความรู้สึก

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันด้านความรู้สึก		
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ความสำเร็จในงาน	0.22	0.09	น้อยมาก
การได้รับการยอมรับ	0.16	0.24	น้อยมาก
ลักษณะของงาน	0.20	0.13	น้อย
ความรับผิดชอบในงาน	0.38	0.00*	น้อย
ความก้าวหน้าในงาน	0.30	0.02*	น้อย

* P<0.05

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับน้อยมาก ในส่วนของด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงานมีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับน้อย

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันด้านความรู้สึก

ตาราง 4.25 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ปัจจัยเชิงจิต	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม		
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ความสำเร็จในงาน	0.19	0.15	น้อยมาก
การได้รับการยอมรับ	0.10	0.46	น้อยมาก
ลักษณะของงาน	0.18	0.18	น้อยมาก
ความรับผิดชอบในงาน	0.35	0.00*	น้อย
ความก้าวหน้าในงาน	0.46	0.00*	ปานกลาง

* $P < 0.05$

จากตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะของงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับน้อยมาก ในส่วนของด้านความรับผิดชอบในงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับน้อย และสุดท้ายด้านความก้าวหน้าในงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับปานกลาง

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงานและด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ตาราง 4.26 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนต่อความผูกพันองค์การโดยรวม

ปัจจัยคำจุน	ความผูกพันองค์การโดยรวม		
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
นโยบายและการบริหารงาน	0.45	0.00*	ปานกลาง
เงินเดือนและผลตอบแทน	0.40	0.00*	น้อย
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.47	0.00*	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.58	0.00*	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	0.10	0.46	น้อยมาก

* P<0.05

จากตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง ในส่วนของด้านเงินเดือนและผลตอบแทนมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับน้อย และสุดท้ายด้านความมั่นคงในงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับน้อยมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันองค์การโดยรวม

ตาราง 4.27 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

ปัจจัยคำจุน	ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง		
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
นโยบายและการบริหารงาน	0.46	0.00*	ปานกลาง
เงินเดือนและผลตอบแทน	0.37	0.00*	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.48	0.00*	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.62	0.00*	มาก
ความมั่นคงในงาน	0.17	0.21	น้อยมาก

* P<0.05

จากตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับปานกลาง ในส่วนของด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับมาก และสุดท้ายด้านความมั่นคงในงานมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับน้อยมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

ตาราง 4.28 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนต่อความผูกพันด้านความรู้สึก

ปัจจัยคำจุน	ความผูกพันด้านความรู้สึก		
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
นโยบายและการบริหารงาน	0.38	0.00*	น้อย
เงินเดือนและผลตอบแทน	0.31	0.02*	น้อย
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.44	0.00*	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.46	0.00*	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	0.01	0.92	น้อยมาก

* P<0.05

จากตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับน้อย ในส่วนของด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับปานกลาง และสุดท้ายด้านความมั่นคงในงานมีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับน้อยมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันด้านความรู้สึก

ตาราง 4.29 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ปัจจัยคำจูง	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม		
	R	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
นโยบายและการบริหารงาน	0.39	0.00*	น้อย
เงินเดือนและผลตอบแทน	0.38	0.00*	น้อย
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.34	0.00*	น้อย
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.47	0.00*	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	0.10	0.44	น้อยมาก

* $P < 0.05$

จากตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยคำจูงด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับน้อย ในส่วนของด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับปานกลาง และสุดท้ายด้านความมั่นคงในงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับน้อยมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยคำจูงด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

บทที่ 5

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และได้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน เพื่อที่จะได้ร่วมมือหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยการเชิงสำรวจจากบุคลากรสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำนวน 59 คน โดยแบบสอบถามจำนวน 59 ชุดนั้นได้นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ผลออกมาดังที่จะกล่าวต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา ประกอบด้วย

- ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- การทดสอบสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป เป็นข้าราชการซึ่ง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ปรากฏผลดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในงาน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะของงานและความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก และสุดท้าย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2. ปัจจัยค้ำจุนต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงในงาน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมทั้งหมด

และตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาข้างต้น พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง และในด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในงาน ในด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจของมนุษย์สามารถแบ่งออกได้เป็นปัจจัย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยเชื่อว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อเกิดความพึงพอใจและเกิดการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักในการปฏิบัติงาน

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งโดยรวมและรายด้านแล้วพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเชิงบวกมากที่สุดคือ **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ สุกัญญา จันทรมณี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นผลมาจากผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า จากการที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีพื้นที่บริเวณโดยรอบกว้างขวาง ไม่คับแคบ มีสภาพร่มรื่น ต่างจากหน่วยงานส่วนกลางอื่นของกรม ที่มีที่ตั้งอยู่กลางเมือง มีพื้นที่ใช้สอยน้อยและแออัด ส่งผลให้บุคลากรของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความรู้สึกอยากจะย้ายสถานที่ทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการในการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นหลัก และสร้างนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถเห็นความก้าวหน้าในการทำงาน รวมไปถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่ผลของความผูกพันต่อองค์กรที่ดีต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

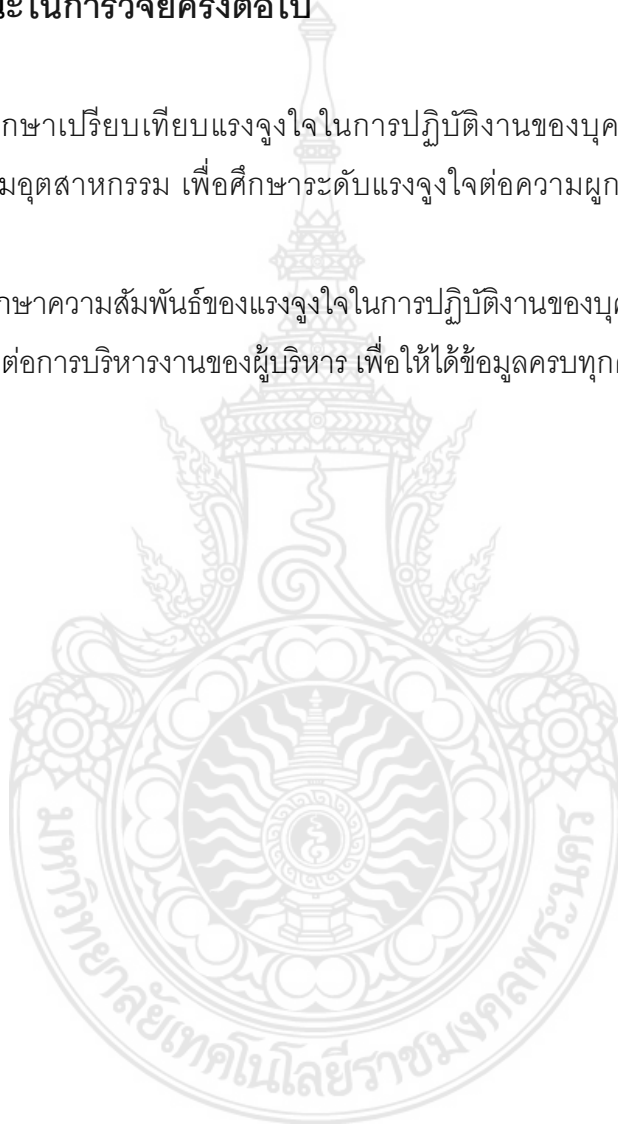
1. สนับสนุนจัดตั้งกองทุนหรือสวัสดิการภายในสำนักให้แก่พนักงาน เช่น การหารายได้เสริม ขยายของที่ระลึกเพื่อนำเงินมาเป็นเงินกองทุนสวัสดิการ หรือเปิดตลาดนัดกลางสัปดาห์ให้พนักงานได้มีอาชีพและรายได้เสริม เป็นต้น
2. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและความสนใจกับบุคลากรอย่างทั่วถึง โดยมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล
3. การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยอาจมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์กร เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อันจะเป็นพื้นฐานความเข้าใจที่ดีที่จะนำไปใช้ในการวางแผนจัดระบบการทำงานต่อไป
4. สร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร โดยสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ส่งเสริมการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน สนับสนุนหรือจัดหาทุนการศึกษาแก่พนักงาน เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น
5. วางแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัฒนธรรมขององค์กร

6. พิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่งหรือประเมินขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม มีระบบการประเมินผลงานที่โปร่งใส เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ภายในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรมีระดับต่างกันหรือไม่

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานหรือต่อการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลครบทุกด้าน



บรรณานุกรม

- กัลยา ยศคำเลื่อง. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ รักษาวงศ์. (2549). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราวัฒน์ ศรีเจริญ. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาลิสสา สุคนธ์พงศ์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชัชวาลนา ฮะธานี . (2550). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)**. หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2532). **การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา**. วารสารเพิ่มผลผลิต, ปีที่ 28, ธันวาคม 2531 - มกราคม 2532 หน้า 20 - 25.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรินทร์ วัฒนิน. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทไฮเออร์ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลือเดช ปิตุพงศ์. 2553. **การพัฒนาชุดการสอนปฏิบัติการฟิสิกส์พื้นฐานระดับปริญญาตรี.** วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 6(3): 12-21.
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์. (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน).** ค้นคว้าอิสระบริหารมหาบัณฑิต, บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วรรณภา อารวรรณ์. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2558). **การจัดการสมัยใหม่ = Modern Management.** กรุงเทพฯ : บริษัทธนรัช การพิมพ์ จำกัด.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.** หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวิไล กุลทรัพย์ศุขรา. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสซิเอท เอนจิเนียริง (1964) จำกัด.** งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศุภีพร จิตต์เที่ยง. (2554). **ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.** สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). **การบริหาร : การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน**. วารสาร มชก. วิชาการ : 45 - 50.
- สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). **ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง**. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). **แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด**. ค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). **ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษากาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556). **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อัยการสูงสุด**. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2556): 541 - 551.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรุณรัตน์ อิมรัง. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อวยพร ประพฤทธิธรรม. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
วิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ทางผู้วิจัยใครขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม จึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-25 ปี

26-30 ปี

31-35 ปี

36-40 ปี

41-45 ปี

46-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ประเภทของบุคลากร

ข้าราชการ

พนักงานราชการ

ลูกจ้างประจำ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

6 -10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

21-25 ปี

26 ปีขึ้นไป

5. เงินเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

20,001 – 25,000 บาท

25,001 – 30,000 บาท

30,001 – 35,000 บาท

35,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2
แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละหัวข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องโดยตอบให้ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านปัจจัยจูงใจ					
	ความสำเร็จในงาน					
1.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
2.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
3.	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
4.	ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
	การได้รับการยอมรับ					
1.	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
2.	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
3.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
4.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอจากผู้บังคับบัญชา					

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ลักษณะของงาน					
1.	ท่านพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
2.	งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
3.	หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน					
	ความรับผิดชอบในงาน					
1.	ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
2.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
3.	ท่านยินดีที่จะแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง					
4.	ท่านเสียสละเวลาหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมือ					
	ความก้าวหน้าในงาน					
1.	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น					
2.	ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
3.	ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านปัจจัยค้ำจุน					
	นโยบายและการบริหารงาน					
1.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายชัดเจนใน การปฏิบัติงาน					
2.	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงาน ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
3.	หน่วยงานของท่านจัดระบบงานอย่างมี ประสิทธิภาพ					
	เงินเดือนและผลตอบแทน					
1.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่					
2.	สวัสดิการที่ท่านได้รับนอกเหนือจาก เงินเดือนจากสำนักของท่าน เช่น ค่า ล่วงเวลา มีความเหมาะสม					
3.	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับการปรับ เพิ่มในแต่ละครั้ง					
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิด สนิทสนมกันอย่างมาก					
2.	ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับ ข้าราชการและบุคคลต่าง ๆ ภายใน สำนักฯ โดยได้รับความร่วมมือเป็น อย่างดี					
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างดี					
4.	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน ของท่านได้อย่างดี					
5.	ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษา จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					

ลำดับ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ต่อ)					
6.	ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษา จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1.	วัสดุอุปกรณ์สำนักงานและเครื่องมือใน การปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและ เหมาะสม สะดวกในการนำมาใช้งาน					
2.	สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุดหนุนมี เสียง มีความเหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน					
3.	บริเวณสถานที่จอดรถสะดวก ปลอดภัย และมีเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่					
	ความมั่นคงในงาน					
1.	หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการ ยอมรับ					
2.	สำนักของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีทั้งต่อ บุคคลภายในและภายนอก					
3.	ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละหัวข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องโดยตอบให้ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ลำดับ ที่	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
1.	ท่านไม่อยากจะย้ายไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะมีโอกาส					
2.	ท่านรู้สึกทุ่มเทต่อการทำงาน และจะ อยู่ที่สำนักงานนี้ไปตลอด					
3.	ท่านตั้งใจจะทำงานกับสำนักจนกว่าจะ เกษียณอายุ					
	ความผูกพันด้านความรู้สึก					
1.	ท่านรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะเสียสละ และอุทิศตนให้กับสำนักนี้					
2.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ของสำนักนี้					
3.	ท่านรู้สึกว่าปัญหาของสำนักก็ เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
1.	ท่านไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออกจาก สำนักในตอนนี เพราะท่านมีความรู้สึก ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน					
2.	ท่านยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณของ สำนักด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้สำนัก ก้าวหน้า					
3.	สำนักนี้ควรที่จะได้รับความจงรักภักดี จากท่าน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล	นางสาวเบญจมาศ วรรณเกษมกุล
ที่อยู่	166/36 ซอยวัดราชาธิวาส ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพฯ
วัน เดือน ปีเกิด	21 กุมภาพันธ์ 2534
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	พ.ศ. 2556 – 2558 สำนักบริหารยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
	พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

